

프리셉터 교육행동이 신규간호사의 현장적응에 미치는 영향: 셀프리더십과 극복력의 매개효과

김은정¹ · 김은경²

충북대학교 간호학과 대학원생 · 충북대학교병원 간호사¹, 충북대학교 간호학과 교수²

Effects of Preceptors' Clinical Teaching Behavior on the Field Adaptation of New Graduate Nurses: Mediating Effects of Self-Leadership and Resilience

Kim, Eunjung¹ · Kim, Eungyung²

¹Graduate Student, Department of Nursing, Chungbuk National University · Nurse, Chungbuk National University Hospital

²Professor, Department of Nursing, Chungbuk National University

Purpose: This study aimed to identify the mediating effects of self-leadership and resilience on the relationship between preceptors' clinical teaching behavior and field adaptation of new graduate nurses. **Methods:** Data were collected from 184 new graduate nurses working at two advanced general hospitals. The research model was designed based on PROCESS macro (model 6) proposed by Hayes and analyzed using SPSS 26.0 program. **Results:** The results showed a positive correlation between preceptors' clinical teaching behavior and self-leadership, resilience, and field adaptation. Preceptors' clinical teaching behavior ($\beta=.18, p<.001$) and resilience ($\beta=.14, p=.030$) had a direct effect on the field adaptation of new graduate nurses. Self-leadership and resilience had a serial double mediating effect. Preceptors' clinical teaching behavior had a significant effect on the field adaptation of new graduate nurses through self-leadership and resilience. **Conclusion:** To improve the field adaptation of new graduate nurses, the government should expand the current education support project to provide sufficient manpower. Moreover, medical institutions and nursing organizations should develop and apply programs to strengthen preceptor's clinical teaching behavior.

Key Words: Preceptorship; Socialization; Leadership; Psychological resilience; Nurses

서론

1. 연구의 필요성

간호대학생에서 간호사로의 역할 전환(role transition) 과

정의 경험은 신규간호사가 장차 유능한 전문직 간호사로 성장하는데 지대한 영향을 준다[1]. 그러나 전 세계적으로 보고된 입사 1년 미만 신규간호사의 이직률은 24.5%에서 70%에 이르며[2], 이는 다른 경력간호사에 비해 가장 높은 비율이다. 우리나라에서도 신규간호사 이직률은 2013년에 29.0%, 2017년에

주요어: 프리셉터십, 사회화, 리더십, 극복력, 간호사

Corresponding author: Kim, Eungyung

Department of Nursing, Chungbuk National University, 1 Chungdae-ro, Seowon-gu, Cheongju 28644, Korea.

Tel: +82-43-249-1730, E-mail: kyung11@chungbuk.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 김은정의 석사학위논문 축약본임.

- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Chungbuk National University.

Received: Aug 4, 2023 | **Revised:** Sep 15, 2023 | **Accepted:** Sep 22, 2023

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

42.7%, 2020년에 45.5%로 증가하고 있다[3]. 간호사의 사직은 남아 있는 간호사의 업무량 증가, 기관의 교육비용 손실 및 간호의 질 저하로 조직에 부정적인 영향을 주는 만큼 이직률이 가장 높은 신규간호사의 현장적응을 높여 경력을 지속시킬 지원 방안 마련이 시급하다[4]. 신규간호사의 현장적응이란 ‘조직구성원으로서 조직문화를 이해하고 사회적 지식을 학습함으로써 조직이 기대하는 행동과 능력, 역할을 하는 과정’으로 전통적인 조직사회화와 같은 의미로 인식되고 있다[5].

의료기관은 오래전부터 신규간호사의 실무교육 방법으로 프리셉터십(preceptorship)을 운영해 왔는데[6], 프리셉터는 주로 5년 이상의 경력간호사로 신규간호사와 일대일 교수·학습 방법을 통해 신규간호사의 실무능력 향상과 성공적인 현장적응을 도와 재직의도를 높여줄 수 있는 중요한 교육인력이다[7]. 특히, 입사 초기는 신규간호사의 현장적응에 중요한 기간이므로, 프리셉터는 바람직한 프리셉터 교육행동을 발휘하여 신규간호사가 현실충격을 극복하고, 간호학생에서 간호사로의 성공적 역할 전환을 할 수 있도록 도와야 한다. 그러나 전통적으로 프리셉터십은 짧은 교육기간으로 인해 신규간호사의 임상 실무능력 향상에 주로 집중되었고, 바람직한 프리셉터 활동을 위한 체계적인 준비교육도 미흡하였다[8]. 또한 프리셉터는 담당 환자 간호업무와 교육업무를 동시에 수행함으로써 과중한 업무부담에 노출되고 있으며, 신규간호사와의 성격과 지식, 경험의 차이로 불가피한 갈등을 겪기도 한다[4]. 신규간호사 또한 짧은 기간의 교육·훈련 후 임상 현장에 배치되어 환자의 생명과 밀접한 전문적이고 복잡한 간호업무를 수행함으로써[9], 환자간호에 대한 두려움, 업무부담감, 미숙한 의사소통, 복잡한 대인관계 등의 역할 적응에 어려움을 경험한다[10]. 이러한 교육환경은 신규간호사의 자존감을 낮추고 학습을 방해하여 신규간호사의 현장적응을 어렵게 한다. 이는 신규간호사의 이직이 대부분 프리셉터 교육 기간에 결정된다는 보고에서도 알 수 있다[11].

반면, 신규간호사의 셀프리더십과 극복력(resilience)은 현장적응에 중요한 핵심역량으로 강조되고 있다[12-14]. 간호업무 특성상 현장에서 발생하는 갑작스러운 변화에 대해 융통성을 가지고 효과적인 대처능력과 리더십을 발휘해야 하는 경우가 많아 간호사의 주도성과 권한을 부여하는 셀프리더십 역량이 요구된다[12]. 즉, 셀프리더십을 갖춘 직원은 자신이 수행하는 업무에 대한 주인의식이 높고, 자신의 역량을 업무에 효과적으로 활용하는 등 직무 적응력이 높을 뿐만 아니라[15], 직무만족도와 조직몰입이 높다[12,13]. 또한 임상간호사의 셀프리더십은 극복력과 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다[16].

극복력이란 ‘어려움에 직면했을 때 적응하고 회복하는 능력’[17]으로, 극복력이 높은 간호사는 스트레스 상황을 긍정적으로 이겨낼 수 있다[18]. 프리셉터는 신규간호사가 임상현장에서 대면하는 최초의 동료이자 교육자로서 신규간호사의 성공적 역할습득과 조직 적응에 영향을 준다[19,20]. 입사 초기 신규간호사가 어려운 직무환경에서 프리셉터로부터 공감과 격려 등의 정서적·사회적 지지를 받을 때, 현실충격이 감소하고 조직사회화가 촉진되며[15,19], 신규간호사가 프리셉터에 대해 애착, 충성심, 공헌 의욕, 지적 존경이 높을수록 극복력이 좋아지는 것으로 나타났다[2]. 즉, 신규간호사는 프리셉터와의 긍정적 상호관계를 통해 업무 수행을 효과적이고 체계적인 방법으로 습득하고, 극복력이 높아져 새로운 환경에서 겪는 스트레스와 갈등을 해소하고, 현장적응을 잘 할 수 있다[15,21]. 그러므로 입사 초기 신규간호사의 셀프리더십과 극복력을 높여 현장적응 역량을 높이는 데 프리셉터의 교육행동이 중요하다. 이를 위해 프리셉터는 학습분위기를 조성하고, 신규간호사에게 효과적인 교육전략을 사용하며, 효율적이고 체계적으로 지식과 기술을 가르치는 역할 모델(role model)을 보임과 동시에 전문가 간 원활한 의사소통 방법을 지도하고 적절한 피드백을 해야 한다. 또한 프리셉터는 신규간호사가 교육과정에서 발생하는 갈등 상황을 극복할 수 있도록 관심과 지원 등 포괄적인 역할을 담당해야 한다[7,22].

신규간호사의 성공적인 현장적응과 경력유지는 의료기관의 간호인력관리와 양질의 간호서비스를 제공하기 위해 시급한 과제이다. 최근 정부에서도 신규간호사의 현장적응을 높여 사직률을 낮추기 위해 교육환경 개선 노력의 일환으로 교육전담간호인력을 정책적으로 지원하고 있다[23]. 그러나 신규간호사의 현장적응에 관한 다양한 연구가 이루어졌음에도 프리셉터 교육행동에 대한 효과 평가 연구는 미흡하였다. 이에 본 연구는 프리셉터 교육행동이 신규간호사의 셀프리더십과 극복력, 현장적응에 미치는 영향을 확인함으로써, 효과적인 프리셉터 교육전략을 제안하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적인 프리셉터 교육행동이 신규간호사의 현장적응에 미치는 직접효과와 셀프리더십과 극복력의 매개효과를 검증하고자 하였다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다. 첫째, 연구대상자가 인식하는 프리셉터 교육행동과 셀프리더십, 극복력, 현장적응의 정도를 파악한다. 둘째, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 프리셉터 교육행동과 셀프리더십, 극복

력, 현장적응의 차이를 분석한다. 셋째, 프리셉터 교육행동과 셀프리더십, 극복력, 현장적응 간 상관관계를 분석한다. 넷째, 프리셉터 교육행동이 신규간호사의 현장적응에 미치는 영향에서 셀프리더십과 극복력의 매개효과를 분석한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 프리셉터의 교육행동이 신규간호사의 현장적응에 미치는 영향과 셀프리더십과 극복력의 매개효과를 검증하고자 하는 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 자료수집을 승인한 충청도 소재의 상급종합병원 2개소의 프리셉터십 교육과정을 마친 입사 1년 미만인 신규간호사[24] 중 연구참여에 동의한 간호사를 대상으로 하였다. 다중회귀분석에 필요한 최소 표본 수는 G*Power 3.1.9.2 프로그램으로 산출하였으며, 효과크기 .15[24], 유의수준 .05, 검정력 .95, 예측변수 12개를 근거로 산출한 결과, 최소 표본 크기는 182명이었다. 이에 탈락률 10%를 고려하여 200부를 배포하였으며, 184부가 회수(92.0%)되었고, 전체 184명의 자료가 분석에 사용되었다.

3. 연구도구

1) 프리셉터 교육행동

프리셉터 교육행동(preceptor's clinical teaching behavior)은 대만의 CTBI-23 (Clinical Teaching Behavior Inventory-23)[25]을 Jung 등[19]이 한국어로 번안하여 신뢰도와 타당도를 검증한 K-CTBI-22 (Korean-Clinical Teaching Behavior Inventory)를 사용하였다. 교육에의 전념(3문항), 학습 분위기 조성(5문항), 적절한 교수법 활용(5문항), 의사소통 지도(3문항), 피드백과 평가(3문항), 관심과 지원(3문항)의 총 22개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도('전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점)로 측정하였으며, 점수가 높을수록 프리셉터로서의 행동이 긍정적임을 의미한다. Jung 등[19]의 연구에서 도구의 신뢰도(Cronbach's α)는 .93이었고, 본 연구에서는 .98이었다.

2) 셀프리더십

신규간호사의 셀프리더십(self-leadership)은 Manz [26]가 개발한 셀프리더십 측정도구를, Seomun [27]가 간호사 대상으로 보완한 도구를 사용하였다. 목표설정(3문항), 자기기대(3문항), 자기보상(3문항), 자기비판(3문항), 리허설(3문항), 건설적 사고(3문항)의 총 18개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도('전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점)로 측정하였으며, 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 도구개발 당시 신뢰도는 .87이었고, Seomun [27]의 연구에서는 .84였고, 본 연구에서는 .92였다.

3) 극복력

신규간호사의 극복력(resilience)은 Park과 Park [28]이 개발한 극복력 측정도구(Resilience Scale for Nurses)를 사용하였다. 기질적 패턴(5문항), 철학적 패턴(6문항), 상황적 패턴(10문항), 관계적 패턴(4문항), 전문가적 패턴(5문항)의 총 30개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도('전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점)로 측정하였으며, 점수가 높을수록 극복력이 높음을 의미한다. Park과 Park [28]의 연구에서 도구의 신뢰도는 .95였고, 본 연구에서는 .97이었다.

4) 현장적응

신규간호사의 현장적응은 Son [5]이 개발한 신규간호사의 현장적응 측정도구(Organizational Socialization of New Clinical Nurses)를 사용하였다. 개인적 특성(8문항), 단체적 특성(8문항), 직무수행(5문항), 직무만족(5문항), 직업정체성(3문항), 조직몰입(5문항), 소진(5문항)의 총 39개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도('전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점)로 측정하였으며, 점수가 높을수록 현장적응이 높은 것을 의미한다. Son [5]의 연구에서 도구의 신뢰도는 .97이었고, 본 연구에서는 .89였다.

4. 자료수집과 윤리적 고려

본 연구는 연구대상자의 윤리적 보호를 위하여 연구 시작 전 충북대학교 생명윤리심의위원회(Institutional Review Board, IRB)로부터 승인을 받았다(IRB No.: CBNU-202206-HR-0129). 본 연구에서 적용한 모든 도구는 도구개발자와 번안자의 사전 승인을 받았으며, 설문조사는 연구대상 병원의 연구진행 절차에 따라 수행하였다. 본 연구의 자료수집은 충청도에 소재한 2개의 상급종합병원에서 프리셉터십 교육과정을 마친 1년 이내

의 신규간호사를 대상으로 하였으며, 자료수집기간은 2022년 9월 1일부터 2022년 11월 10일까지이다. 자료수집을 위해 연구자가 직접 해당 병원을 방문하여 연구대상자에게 연구목적 을 설명한 후, 연구참여에 자발적으로 동의하는 경우 대상자로 선정하였다. 연구대상자에게 ‘연구동의 설명문’을 통해 대상 자의 권리와 불이익이 없음을 설명한 후 서면동의를 받았다. 대상자에게 자기기입식 설문지를 진행하였고, 프리셉터의 영향을 받지 않는 사적인 장소에서 작성하도록 배려하였다. 작성된 설문지는 개인정보 보호를 위하여 개별 서류봉투에 밀봉할 수 있게 하였고, 연구자가 이를 직접 회수하였다. 설문지 작성시 간은 15분 정도 소요되었다. 설문 응답에 대한 회수율과 충실 도를 높이기 위해 감사 표시로 소정의 답례품을 제공하였다.

5. 자료분석

수집된 연구자료는 IBM SPSS/WIN 26.0 프로그램을 이용 하여 분석하였다. 신규간호사의 일반적 특성과 직무 관련 특 성, 프리셉터 교육행동, 신규간호사의 현장적응, 셀프리더십, 극복력 정도는 기술통계로 구하였다. 신규간호사의 일반적 특 성에 따른 프리셉터 교육행동, 셀프리더십, 극복력, 현장적응 의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA로 분석하 였으며, 사후 검증은 Duncan 분석하였다. 프리셉터 교육행동, 현장적응, 셀프리더십, 극복력 간 상관관계는 Pearson's cor relation coefficient로 분석하였다. 프리셉터 교육행동, 현장 적응, 셀프리더십 및 극복력 간 직접효과와 매개효과, 매개효 과 간 차이 분석은 Hayes [29]의 PROCESS macro (model 6) 를 적용하여 분석하였다.

연구 결과

1. 신규간호사의 특성에 따른 프리셉터 교육행동, 현장 적응, 셀프리더십, 극복력의 차이

신규간호사의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 연구대상자 중 ‘여성’은 83.2%였으며, 평균 연령은 24.3±1.9세였다. ‘종교 가 있는 경우’는 52.2%였으며, 근무부서는 ‘내과계 병동’이 47.8%로 가장 많았다. 근무기간은 평균 6.86±2.15개월이었 고, ‘6개월 이상 10개월 미만’이 52.0%로 가장 많았다. ‘희망부 서에 배치된 경우’는 65.2%였으며, 간호직 선택동기는 ‘취업을 위해’가 46.7%로 가장 많았다. 프리셉터 교육기간은 평균 7.61±1.54주였으며, ‘8주 이상’이 64.7%였다. 프리셉터 교육

기간 내 프리셉터수는 ‘1명’인 경우가 73.9%였다. 프리셉터 교 육행동은 ‘남성’인 경우($t=2.17, p=.031$), ‘특수부서’인 경우 ($F=5.36, p=.005$)가 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. 현장 적응은 ‘근무경력 10개월 이상’인 경우($F=3.96, p=.021$), ‘희망 부서에 배치’된 경우($t=2.90, p=.004$), ‘8주 이상’ 프리셉터 교 육을 적용한 경우($t=-3.72, p<.001$), 프리셉터가 ‘1명’인 경우 ($t=2.99, p=.004$)에 상대적으로 유의하게 높았다. 셀프리더십 은 ‘근무경력 10개월 이상’인 경우($F=4.20, p=.021$), ‘현병원 실습경험’이 있는 경우($t=2.43, p=.016$), ‘8주 이상’ 프리셉터 교육을 적용한 경우($t=-2.60, p=.011$)가 상대적으로 유의하게 높았다. 극복력은 ‘남성’인 경우($t=2.08, p=.044$), ‘26세 이상’ 인 경우($F=3.51, p=.032$), ‘근무경력 10개월 이상’인 경우 ($F=5.65, p=.004$), ‘현병원 실습경험’이 있는 경우($t=2.76, p=.007$), ‘8주 이상’ 프리셉터 교육을 적용한 경우($t=-3.18, p=.002$)가 상대적으로 유의하게 높았다.

2. 신규간호사가 인식하는 프리셉터 교육행동, 현장적응, 셀프리더십, 극복력

신규간호사가 인식하는 프리셉터 교육행동, 셀프리더십, 극 복력, 현장적응 정도는 Table 2와 같다. 프리셉터 교육행동 정 도는 5점 만점에 평균 4.10점으로, 하위영역별 평균 점수는 교 육에의 전념(4.27점), 적절한 교육법 활용(4.21점), 피드백과 평 가(4.15점), 의사소통 지도(4.08점), 관심과 지원(3.97점), 학습 분위기 조성(3.97점) 순으로 나타났다. 현장적응은 5점 만점에 평균 3.06점으로, 하위영역별 평균 점수는 직업정체성(3.71 점), 개인적 특성(3.44점), 단체적 특성(3.32점), 직무만족(3.28 점), 조직몰입(2.75점), 소진(2.55점), 직무수행(2.24점) 순으로 나타났다. 셀프리더십은 5점 만점에 평균 3.80점으로, 하위영 역별 평균 점수는 자기비판(3.98점), 자기보상(3.97점), 리허설 (3.97점), 건설적 사고(3.72점), 목표설정(3.56점), 자기기대 (3.52점) 순으로 나타났다. 극복력은 5점 만점에 평균 3.76점으 로, 하위영역별 평균 점수는 관계적 패턴(4.05점), 철학적 패턴 (3.75점), 상황적 패턴(3.75점), 전문가적 패턴(3.69점), 기질적 패턴(3.61점) 순으로 나타났다.

3. 프리셉터 교육행동, 현장적응, 셀프리더십, 극복력 간 상관관계

신규간호사가 인식한 프리셉터 교육행동, 현장적응, 셀프리 더십, 극복력 간의 상관관계는 Table 3과 같다. 대상자가 인식

Table 1. Differences in Preceptors' Clinical Teaching Behavior, Field Adaptation, Self-Leadership, and Resilience according to General Characteristics (N=184)

Variables	Categories	n (%) or M±SD	PCTB		Field adaptation		Self-leadership		Resilience	
			M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Gender	M	31 (16.8)	4.39±0.70	2.17	3.20±0.48	1.92	3.91±0.55	1.35	3.99±0.68	2.08
	F	153 (83.2)	4.05±0.81	(.031)	3.03±0.41	(.057)	3.77±0.59	(.177)	3.71±0.61	(.044)
Age (yr)	≤ 23 ^a	89 (48.4)	4.16±0.79	2.44	3.05±0.39	0.29	3.81±0.56	0.42	3.73±0.62	3.51
	24~< 26 ^b	62 (33.7)	3.94±0.83	(.091)	3.05±0.41	(.753)	3.73±0.52	(.658)	3.67±0.60	(.032)
	≥ 26 ^c	33 (17.9)	4.28±0.70		3.11±0.55		3.81±0.75		4.01±0.68	a, b < c
		24.3±1.9								
Religion	Yes	96 (52.2)	4.11±0.80	0.10	3.04±0.41	-0.57	3.80±0.59	0.38	3.81±0.61	1.26
	No	88 (47.8)	4.10±0.80	(.922)	3.08±0.45	(.569)	3.78±0.57	(.706)	3.70±0.65	(.209)
Work unit	Medical units ^a	88 (47.8)	4.02±0.85	5.36	3.00±0.44	3.07	3.82±0.58	1.36	3.77±0.58	1.20
	Surgical units ^b	62 (33.7)	4.01±0.71	(.005)	3.07±0.38	(.050)	3.69±0.62	(.259)	3.67±0.68	(.303)
	Special units ^{*c}	34 (18.5)	4.50±0.68	a, b < c	3.20±0.47		3.86±0.50		3.88±0.66	
Clinical career (month)	< 6 ^a	57 (31.0)	3.93±0.83	1.97	2.96±0.35	3.96	3.71±0.52	4.20	3.59±0.62	5.65
	6~< 10 ^b	96 (52.0)	4.17±0.77	(.142)	3.07±0.47	(.021)	3.74±0.64	(.021)	3.76±0.64	(.004)
	≥ 10 ^c	31 (17.0)	4.22±0.79		3.23±0.39	a, b < c	4.07±0.35	a, b < c	4.07±0.53	a < c
		6.86±2.15								
Current hospital experience of introductory	Yes	76 (41.3)	4.19±0.82	1.09	3.13±0.48	1.69	3.91±0.56	2.43	3.91±0.64	2.76
	No	108 (58.7)	4.05±0.78	(.237)	3.01±0.39	(.093)	3.70±0.59	(.016)	3.66±0.61	(.007)
Desired department	Yes	120 (65.2)	4.16±0.79	1.35	3.13±0.43	2.90	3.85±0.55	1.92	3.83±0.60	2.14
	No	64 (34.8)	4.00±0.80	(.179)	2.94±0.41	(.004)	3.67±0.62	(.058)	3.62±0.66	(.034)
Motivation for selection of nursing	Employment	86 (46.7)	4.17±0.78	1.71	3.16±0.37	2.16	3.84±0.60	1.16	3.82±0.73	0.43
	Aptitude and interest	63 (34.2)	4.34±0.78	(.167)	3.09±0.42	(.094)	3.91±0.55	(.327)	3.77±0.35	(.731)
	Recommendation	29 (15.8)	3.99±0.82		2.99±0.47		3.70±0.56		3.71±0.62	
	Others	6 (3.3)	4.00±0.49		2.97±0.28		3.81±0.80		3.67±0.85	
Preceptor training period (week)	< 8	65 (35.3)	4.06±0.67	-0.65	2.91±0.42	-3.72	3.63±0.65	-2.60	3.56±0.63	-3.18
	≥ 8	119 (64.7)	4.13±0.86	(.517)	3.14±0.52	(< .001)	3.87±0.52	(.011)	3.86±0.61	(.002)
Number of preceptor (person)	1	136 (73.9)	4.15±0.71	1.29	3.11±0.44	2.99	3.79±0.68	0.96	3.76±0.68	0.48
	≥ 2	48 (26.1)	3.94±0.98	(.202)	2.91±0.36	(.004)	3.68±0.62	(.341)	3.72±0.49	(.636)

*Special unit include Intensive care unit and emergency room. †Post-hoc=Duncan test; M=Mean; PCTB=Preceptors' clinical teaching behavior; SD=Standard deviation.

한 프리셉터 교육행동은 셀프리더십($r=.37, p<.001$), 극복력($r=.31, p<.001$), 현장적응($r=.48, p<.001$)과 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다. 또한 셀프리더십은 극복력($r=.78, p<.001$)과 현장적응($r=.49, p<.001$)에 유의한 상관관계를 보였고, 극복력은 현장적응($r=.49, p<.001$)과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

4. 프리셉터 교육행동, 셀프리더십, 극복력이 신규간호사의 현장적응에 미치는 영향

본 연구는 신규간호사가 인식하는 외적요인인 프리셉터 교육행동과 내적요인인 셀프리더십, 극복력이 신규간호사의 현장적응에 미치는 영향을 파악하기 위해 직접효과, 매개효과, 매개효과 간 차이를 분석하였다[29]. 또한 프리셉터 교육행동

Table 2. Level of Preceptors' Clinical Teaching Behavior, Self-Leadership, Resilience and Field Adaptation (N=184)

Variables	Item mean		Scale
	M±SD	Min~Max	Range
Preceptors' clinical teaching behavior	4.10±0.80	1.40~5.00	1~5
Commitment to teaching	4.27±0.76	1.67~5.00	
Building a learning atmosphere	3.97±0.97	1.20~5.00	
Using appropriate teaching strategies	4.21±0.70	2.00~5.00	
Guiding interprofessional communication	4.08±0.88	1.00~5.00	
Providing feedback and evaluation	4.15±0.86	1.00~5.00	
Showing concern and support	3.97±1.03	1.00~5.00	
Self-leadership	3.80±0.58	2.11~5.00	1~5
Self expectation	3.52±0.80	2.00~5.00	
Rehearsal	3.97±0.71	2.33~5.00	
Goal setting	3.56±0.85	1.67~5.00	
Self compensation	3.97±0.78	2.00~5.00	
Self criticism	3.98±0.77	2.00~5.00	
Constructive thinking in order	3.72±0.78	2.00~5.00	
Resilience	3.76±0.63	2.13~5.00	1~5
Dispositional pattern	3.61±0.69	1.40~5.00	
Relational pattern	4.05±0.68	1.75~5.00	
Situational pattern	3.75±0.62	2.00~5.00	
Philosophical pattern	3.75±0.86	1.50~5.00	
Professional pattern	3.69±0.72	2.00~5.00	
Field adaptation	3.06±0.43	2.13~4.38	1~5
Personal characteristics	3.44±0.71	1.50~4.88	
Organizational characteristics	3.32±0.50	2.00~4.50	
Professional identity	3.71±0.76	2.00~5.00	
Job performance	2.24±0.81	1.00~4.60	
Job satisfaction	3.28±0.59	1.40~4.80	
Organizational commitment	2.75±0.68	1.20~5.00	
Burn out	2.55±0.68	1.20~4.60	

M=Mean; SD=Standard deviation.

Table 3. Correlation between Preceptors' Clinical Teaching Behavior, Self-Leadership, Resilience, and Field Adaptation (N=184)

Variables	Preceptors' clinical teaching behavior	Self-leadership	Resilience
	r (p)	r (p)	r (p)
Self-leadership	.37 (< .001)		
Resilience	.31 (< .001)	.78 (< .001)	
Field adaptation	.48 (< .001)	.49 (< .001)	.49 (< .001)

이 신규간호사의 현장적응에 미치는 영향에서 셀프리더십과 극복력의 이중매개효과가 존재하는지 파악하기 위해 10,000 회의 부트스트리핑을 지정하고, 신뢰구간을 95%로 설정하여 효과분석을 실시하였다(Table 4).

프리셉터의 교육행동은 신규간호사의 셀프리더십에 직접 효과($\beta=.26, p<.001$)가 있었으나 극복력에서의 직접효과는 유의하지 않았다($\beta=.01, p=.900$). 그러나 신규간호사의 셀프리더십은 극복력에 직접효과($\beta=.80, p<.001$)가 유의하게 나타났다.

프리셉터의 교육행동이 신규간호사의 현장적응에 미치는 직접효과($\beta=.18, p<.001$)와 신규간호사의 극복력이 현장적응에 미치는 직접효과($\beta=.14, p=.030$)는 유의하게 나타났다. 그러나 신규간호사의 셀프리더십이 현장적응에 미치는 직접효과는 유의하지 않았다($\beta=.13, p=.080$). 프리셉터 교육행동과 현장적응 관계에서 셀프리더십의 단순매개효과 검증결과, Ind 1 (PTCB→SL→FA)는 .03 (-.00~.08)로 95% 신뢰구간에 0의 값이 존재하여 매개효과가 유의하지 않았다. 프리셉터의 교육행

Table 4. Path Coefficients and Double Mediating Effects

(N=184)

Direct paths	β	SE	t	p	LLCI	ULCI	F (p)	R ²
PCTB → SL	.26	.05	5.15	< .001	.16	.35	10.12 (< .001)	.22
PCTB → Res	.01	.04	0.13	.900	-.07	.08	51.33 (< .001)	.64
SL → Res	.80	.06	14.39	< .001	.69	.91		
PCTB → FA	.18	.03	5.24	< .001	.11	.24	18.07 (< .001)	.42
SL → FA	.13	.07	1.78	.080	-.01	.27		
Res → FA	.14	.06	2.13	.030	.01	.27		

Indirect paths	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
Total indirect effect	.06	.02	.02	.11
Indirect 1 : PCTB → SL → FA	.03	.02	-.00	.08
Indirect 2 : PCTB → Res → FA	.00	.01	-.01	.01
Indirect 3 : PCTB → SL → Res → FA	.03	.02	.00	.07

Total effect	β	SE	t	p	LLCI	ULCI	F (p)	R ²
X → Y	.24	.03	7.03	< .001	.17	.30	17.00 (< .001)	.32

CI=Confidence interval; FA=Field adaptation; LLCI=Lower limit confidence interval; PCTB=Preceptors' clinical teaching behavior; SL=Self-leadership; Res=Resilience; SE=Standard error; ULCI=Upper limit confidence interval.

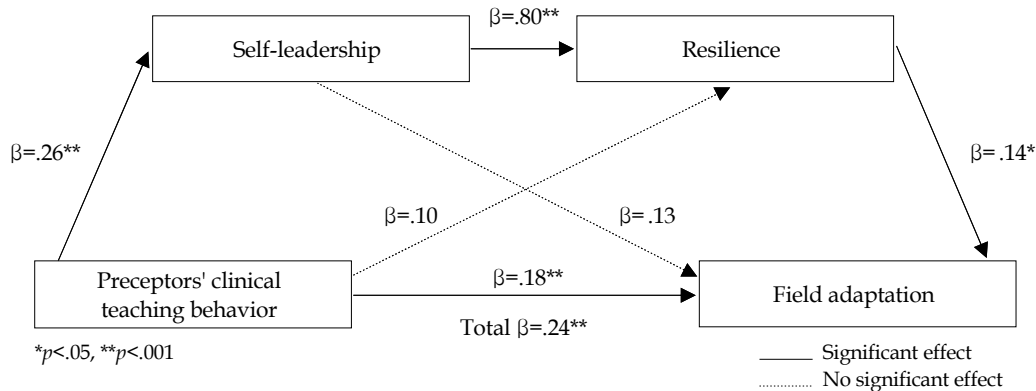


Figure 1. Causal relationship between variables by PROCESS macro.

동과 현장적응 관계에서 극복력의 단순매개효과 검증결과, Ind 2 (PCTB→ Res→FA)는 .00 (-.01~.01)로 95% 신뢰구간에 0의 값이 존재하여 매개효과가 유의하지 않았다. 프리셉터의 교육행동과 신규간호사의 현장적응 간 셀프리더십과 극복력의 직렬 이중매개효과 크기의 검증결과, Ind 3 (PCTB→SL→Res→FA)는 .03 (.00~.07)로 매개효과가 유의하였다. 프리셉터의 교육행동이 신규간호사의 셀프리더십과 극복력을 매개로 현장적응에 미치는 총효과는 .24 (.17~.30)로 95% 신뢰구간에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉, 프리셉터 교육행동은 신규간호사의 현장적응에 직접적 영향요인이며, 프리셉터 교육행동이 신규간호사의 셀프리더십과 극복력을

순차적으로 매개하여 현장적응에 영향을 미치는 이중직렬매개효과를 확인하였다(Figure 1).

논 의

본 연구는 바람직한 프리셉터의 교육행동이 신규간호사의 셀프리더십과 극복력, 현장적응에 미치는 영향을 파악하여, 신규간호사의 성공적 조직 적응과 잔류를 높이기 위한 방안을 모색하고자 시도되었다. 본 연구결과에서 프리셉터 교육행동은 5점 만점에 평균 4.10점으로 동일한 도구를 사용한 Kim과 Choi [15]의 평균 3.84점보다 높게 나타났는데, 이는 연구수행

시점에 따른 프리셉터 교육 프로그램의 차이로 보인다. 선행연구[15]는 본 연구와 같은 연구대상 기관으로 정부지원사업 초기에 수행되어 이전의 프리셉터 교육 프로그램에 많은 변화가 없었으나, 본 연구시점에는 참여한 두 기관 모두 교육전담간호사제도가 정착되어 이전 프리셉터가 수행하던 신규간호사 임상술기, 전산교육, 근무조별 업무교육 등을 교육전담간호사가 담당하는 등 교육전담간호사와 프리셉터의 역할이 구분된 체계적인 프로그램이 정착되어, 병동 프리셉터가 신규간호사의 현장교육 업무에 더 집중할 수 있는 교육환경이 마련된 효과[20]로 보인다. 이는 프리셉터 교육행동의 하위영역에서 교육에의 전념, 적절한 교육법 활용, 피드백과 평가 영역의 평균이 다른 영역보다 높은 결과와도 일맥상통한다.

본 연구에서 프리셉터 교육행동은 신규간호사의 현장적응에 직접효과가 있는 것으로 나타났다. 프리셉터 교육행동은 신규간호사의 성공적인 적응을 위한 프리셉터 교육효과를 높이기 위해 신규간호사가 교육기간동안 원하는 교육내용을 포괄하고 있다[19]. 즉, 프리셉터 교육행동은 체계적 교수법을 활용하고 적절한 피드백과 평가를 통해 신규간호사가 교육에 전념할 수 있는 학습분위기를 조성할 뿐만 아니라 의료진과의 의사소통 지도와 개인적 관심과 지원을 강조하고 있다[25]. Song 등[24]의 연구에서도 교육전담간호사제도가 신규간호사의 현실충격을 낮추고, 사회적 지지를 높여 조직사회화를 높인다는 긍정적 효과를 보고한 만큼 지속적인 평가를 통해 교육 프로그램의 효과를 높여야 할 것이다. 또한 이러한 결과는 프리셉터 교육행동이 신규간호사의 현장적응에 매우 중요한 요인이며, 담당 환자의 부담 경감과 임상교육에 전념할 수 있는 인력지원이 제도적으로 뒷받침되어야 함을 시사한다. 본 연구에서도 프리셉터 교육행동과 신규간호사의 현장적응은 유의한 양(+)의 상관관계를 보였다. 이러한 결과는 프리셉터 교육행동이 신규간호사의 임상수행능력 향상뿐만 아니라 조직사회화를 높인다는 선행연구결과와 일치한다[15,22,30].

본 연구결과에서 신규간호사의 현장적응은 5점 만점에 평균 3.06점이었는데, 이는 상급종합병원 신규간호사를 대상으로 조직사회화를 측정한 연구결과인 2.92~3.05점[31,32]과 비슷한 수준이었고, 종합병원 신규간호사를 대상으로 한 연구결과인 3.13~3.19점[30,33,34]보다 낮게 나타났다. 특히, 신규간호사 현장적응 하위영역 가운데 ‘직무수행’에 대한 점수가 2.24점으로 가장 낮았는데, 상급종합병원 신규간호사가 종합병원 신규간호사와 비교해 중증도가 높은 환자를 간호함에 따라 간호업무수행에 대한 두려움과 능력의 부족함을 더 많이 느끼게 되어 현장적응에 어려움을 경험한다는 결과[10]를 반영

한 것으로 생각된다. 이러한 결과는 환자의 높은 중증도가 신규간호사의 현실충격을 높여 현장적응을 낮춘다는 연구결과[35]와 일맥상통한다. 본 연구대상 의료기관의 신규간호사 대상의 프리셉터 교육기간이 평균 7.61주로 조사되었는데, 이는 선행연구의 6.08~6.90주[31,36]와 비교해 크게 변화되었다고 보기는 어렵다. 이러한 결과는 정부의 교육전담간호사제도가 이전에 프리셉터가 담당하던 업무를 교육전담간호사에게 일부 할당하여 프리셉터의 현장교육에 치중하고자 하였지만 프리셉터의 교육기간을 연장할 수 있는 만큼의 제도적 인력지원과는 차이가 있다. 미국의 신규간호사를 위한 교육 프로그램인 ‘Nurse Residency Program’이나, 호주의 ‘Transition Program’ 등은 1년 동안 신규간호사 교육을 수행하고 있고[37,38], 캐나다의 경우 근무부서에 따라 3~6개월간 ‘Nursing Graduate Guarantee Program’을 운영하는 등[39] 선진국에서는 신규간호사의 임상적응을 돕기 위해 충분한 교육기간을 제공하고 있는 것과 큰 차이가 있다. 본 연구결과에서 프리셉터 교육기간이 8주 이상 적용된 경우에서 8주 미만 적용에 비해 신규간호사의 셀프리더십, 극복력, 현장적응이 높아짐을 확인할 수 있었기에, 신규간호사의 현장적응을 높이기 위해서는 충분한 현장교육 기간 확보가 중요하다고 생각된다. 또한 본 연구결과에서 신규간호사 현장적응에 있어 희망부서 배치가 중요한 요인으로 파악되었는데, 이는 선행연구[31,33,34]의 결과와 일치하는 결과로 신규간호사의 부서배치는 희망부서를 고려하는 것이 유익함을 보여준다. 그리고 프리셉터 교육기간 동안 두 명 이상의 프리셉터와 교육을 수행하는 것보다 한 명의 프리셉터와 지속적 교육을 수행하는 것이 신규간호사의 현장적응을 높이는 것으로 나타났으므로, 의료기관에서는 일대일(1:1) 프리셉터 배치를 원칙으로 교육기간 중 근무시간의 일치를 보장해야 한다.

본 연구결과에서 프리셉터 교육행동은 신규간호사의 셀프리더십을 높이는 직접효과를 보였으며, 프리셉터 교육행동과 셀프리더십 간에는 유의한 양(+)의 상관관계가 있었다. 이러한 결과는 프리셉터가 신규간호사의 다소 잘못된 행동에도 재학습 기회를 주고, 함께 교육목표를 세우고, 문제해결 방법을 찾도록 지도하고, 적절한 시기에 학습성과에 대한 피드백을 주고, 어려움에 직면할 때 적극적으로 도움을 손길을 내미는 바람직한 교육행동을 통해 업무수행능력과 함께 셀프리더십을 높이는 교육효과를 보였다[19,25,40]. 간호는 환자의 갑작스러운 건강상태 변화에 융통성을 발휘하고, 필요한 의사결정을 내려야 하는 업무로[41], 간호사는 자율성과 책임감을 가지고, 잠재능력을 최대한 발휘하여 환자간호에 적극적으로 참여하는

셀프리더십이 필요하다[42]. 따라서 프리셉터는 적절한 교수법을 통해 신규간호사의 강점과 약점을 파악하고, 근거에 기반한 시기적절한 피드백과 객관적 평가를 제공함으로써 신규간호사의 의사결정 능력과 전문직 팀원과의 의사소통 능력을 향상시키는 교육자의 역할을 해야 한다.

또한 본 연구에서 신규간호사의 셀프리더십은 극복력을 높이는 직접효과를 보였으며, 셀프리더십과 극복력 간에는 강한 양(+)의 상관관계를 보였다. 이러한 결과는 선행연구와 일치하였다[16,43]. 본 연구결과, 프리셉터 교육행동은 신규간호사의 현장적응에 미치는 영향에서 신규간호사의 셀프리더십과 극복력의 이중직렬매개효과를 확인하였다. 이는 바람직한 프리셉터 교육행동이 신규간호사의 셀프리더십을 통해 극복력을 높이고 현장적응을 촉진하는 중요한 요인임을 시사하는 것이다. 프리셉터 교육행동이 신규간호사의 극복력을 높여 스트레스 상황에 잘 대처하게 함으로써 조직사회화를 높이는 매개효과임을 증명해 선행연구결과[24]와 일치하였다. 이처럼 프리셉터의 교육행동은 신규간호사의 극복력을 높임으로써 업무 부담감과 스트레스를 이겨낼 수 있는 잠재적 역량과 긍정 정서를 강화시켜 조직사회화를 촉진하였다[33]. 이는 프리셉터가 신규간호사와의 긴밀한 관계를 맺는 교육행동을 통해 새로운 환경에서 신규간호사의 현실충격을 줄일 수 있도록 극복력을 높이고 나아가 조직 적응을 촉진하는 역할을 한 것으로 해석할 수 있다. 즉, 신규간호사를 지지하는 바람직한 프리셉터의 교육행동은 신규간호사의 임상수행능력의 향상뿐만 아니라 조직사회화를 촉진하고 전문직 간호사로 전환하는데 긍정적 영향을 미치는 중요한 요인이다[25,44]. 최근 대한간호협회(Korean Nurses Association, KNA)[45]에서도 신규간호사의 현장적응을 촉진하기 위한 '신규간호사 교육관리체계 가이드라인'을 공표하고, 교육전담간호사의 역할로 신규간호사의 교육과 업무지원, 사회화 촉진, 갈등 조정, 의사소통 향상 등 다방면의 임상수행능력 지원뿐만 아니라 정서적 지지, 상담, 경력관리 및 동기부여와 같은 멘토의 역할을 독려하고 있어, 본 연구에서 적용한 프리셉터 교육행동과 상당 부분 일치하고 있다[15]. 따라서 신규간호사의 셀프리더십과 현장적응은 프리셉터의 바람직한 교육행동으로 높일 수 있는 만큼, 간호조직은 구조화된 프리셉터 훈련 프로그램을 통해 본 연구결과에서 강조하는 프리셉터의 바람직한 교육행동을 신규간호사의 교육에 실천하게 하는 것은 신규간호사의 조직 적응과 잔류에 효과적인 전략이다[46].

하지만 정부의 교육전담인력 정책 시행 후인 최근의 선행연구에서 프리셉터는 여전히 업무와 교육이라는 과중한 업무와

책임감으로 업무만족도가 낮았으며, 프리셉터 역할을 부정적으로 인식하고 있어 현 프리셉터제도의 개선을 위한 정책적 지원이 필요한 것으로 나타났다[47]. 프리셉터의 업무 과중은 신규간호사 교육의 질 저하로 이어지기 때문에 기관과 간호조직은 프리셉터가 신규간호사 교육업무에만 집중할 수 있도록 신규간호사 교육 중에는 환자를 배치하지 않거나, 환자 수 줄이기 등 실제적인 방안을 마련함과 동시에 한 명의 프리셉터 배치 및 프리셉터와 신규간호사의 근무 일치를 보장함으로써 일관성 있는 프리셉터 교육이 되도록 교육환경 개선을 위해 노력해야 한다. 또한 프리셉터가 신규간호사에게 교육자의 역할뿐 아니라 역할모델, 정서적 지지와 상담자의 역할도 담당할 수 있도록 프리셉터 교육을 강화해야 할 것이다. 본 연구는 프리셉터 교육행동 강화를 통해 신규간호사의 셀프리더십과 극복력을 높여 신규간호사 현장적응을 돕기 위한 중재 방안을 모색하는데 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

결론

본 연구는 프리셉터 교육행동이 신규간호사의 현장적응에 미치는 영향과 셀프리더십과 극복력의 매개효과를 검증하여 신규간호사의 현장적응을 향상시키기 위한 제도적·정책적 방안을 제시하고자 수행되었다. 연구결과, 바람직한 프리셉터 교육행동은 신규간호사의 현장적응을 높이는 직접 효과뿐 아니라 신규간호사의 셀프리더십과 극복력을 높임으로써 현장적응에 긍정적인 효과를 보였다. 이러한 결과는 최근 신규간호사의 현장적응을 높이고 이직률을 낮추기 위해 추진된 정부차원의 신규간호사 교육전담간호사제도의 지속성과 프리셉터가 교육업무에만 전념할 수 있도록 충분한 인력지원을 강화할 필요성의 근거를 제시하였다. 더불어 의료기관은 바람직한 프리셉터 교육행동을 촉진하여 신규간호사의 셀프리더십을 높임과 동시에 극복력을 향상시켜 현장적응을 높일 수 있도록 체계적인 프리셉터 교육 프로그램의 개발과 적용, 프리셉터와의 근무스케줄 일치, 원하는 부서 배치 등 행정적 지원을 보장해야 한다.

본 연구에서 적용한 프리셉터 교육행동은 대만의 신규간호사를 대상으로 프리셉터에게 바라는 교육행동을 한국간호사에게 적용하여 신뢰도와 타당도를 검증한 도구로 측정되었다. 그러나 한국간호사를 대상으로 개발된 도구와 차이가 있을 수 있다. 또한 신규간호사의 현장적응은 기존의 조직사회화와 큰 차이를 보이지 않는 만큼 신규간호사의 현장적응의 의미를 탐색하여 새로운 도구를 개발할 것을 제언한다.

REFERENCES

- Kim JH, Shin HS. Exploring barriers and facilitators for successful transition in new graduate nurses: A mixed methods study. *Journal of Professional Nursing*. 2020;36(6):560-568. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2020.08.006>
- Sandler M. Why are new graduate nurses leaving the profession in their first year of practice and how does this impact on ED nurse staffing? A rapid review of current literature and recommended reading. *Canadian Journal of Emergency Nursing*. 2018;41(1):23-24. <https://doi.org/10.29173/cjen66>
- Hospital Nurses Association (HNA). A survey on hospital nursing staffing (2020). Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: HNA; 2021.
- Na H-J, Yoo S-H, Kweon Y-R. Resilience mediates the association between job stress and turnover intention of among new graduate nurse. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2022;24(1):133-147. <https://doi.org/10.37727/jkdas.2022.24.1.133>
- Son IS. Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *The Korean Nurse*. 2008;47(4):44-49.
- Lalonde M, McGillis Hall L. Preceptor characteristics and the socialization outcomes of new graduate nurses during a preceptorship programme. *Nursing Open*. 2017;4(1):24-31. <https://doi.org/10.1002/nop2.58>
- Shin SJ, Park YW, Kim MJ, Kim JH, Lee IY. Survey on the education system for new graduate nurses in hospitals: Focusing on the preceptorship. *Korean Medical Education Review*. 2019; 21(2):112-122. <https://doi.org/10.17496/kmer.2019.21.2.112>
- Kim SH, Park J. A convergence study on nurses' experiences participating in a preceptorship program. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2019;10(7):355-337. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2019.10.7.355>
- Ackerson K, Stiles KA. Value of nurse residency programs in retaining new graduate nurses and their potential effect on the nursing shortage. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 2018;49(6):282-288. <https://doi.org/10.3928/00220124-20180517-09>
- Kwon IG, Cho YA, Kim KS, Kim MS, Cho MS. Development of Korean nurse residency program for tertiary hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2021;27(2):149-164. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2021.27.2.149>
- Jeoung YO, Park SC, Jin JK, Kim JY, Lee JU. Content analysis of communication between nurses during preceptorship. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2014;23(2):82-92. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2014.23.2.82>
- Won HJ, Cho SH. A review of research on self-leadership in nurses'. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(3):382-393. <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.3.382>
- Kwak J, Moon J. The effect of self-leadership on job satisfaction and customer orientation: The role of supervisor support. *East Asian Journal of Business Economics*. 2021;9(2):75-84. <https://doi.org/10.20498/eajbe.2021.9.2.75>
- Lee SH. Structural equation modeling of new graduate nurses' resilience. *The Society of Convergence Knowledge Transactions*. 2021;9(4):95-110. <https://doi.org/10.22716/sckt.2021.9.4.047>
- Kim E, Choi E. Effect of preceptors' teaching behavior on new graduate nurses' intention to stay: The mediating effect of resilience and organizational socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2022;28(1):57-66. <https://doi.org/10.1111/jkana.2022.28.1.57>
- Hwang HJ. The effect of clinical nurses' psychosocial well-being and stress-expressivity on resilience. *Korean Association For Learner-Centered Curriculum And Instruction*. 2021;21(20):619-632. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2021.21.20.619>
- Edward K-I, Hercelinskyj G. Burnout in the caring nurse: Learning resilient behaviours. *British Journal of Nursing*. 2007;16(4): 240-242. <https://doi.org/10.12968/bjon.2007.16.4.22987>
- Alhawatemeh H, Alsholol R, Dalky H, Al-Ali N, Albataineh R. Mediating role of resilience on the relationship between stress and quality of life among Jordanian registered nurses during COVID-19 pandemic. *Heliyon*. 2021;7(11):e08378. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08378>
- Jung MS, Kim EG, Kim SY, Kim JK, You SJ. Validity and reliability of the clinical teaching behavior inventory (CTBI) for nurse preceptors in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2019;49(5):526-537. <https://doi.org/10.4040/jkan.2019.49.5.526>
- Sim WH, Park JS, Lim HM, Kim EH, Kim JH. Application and evaluation of the pilot program for the education nurse system in a medical institution. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2022;28(3):242-250. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2022.28.3.242>
- Jun MH, Park H-J. Influencing factors on turnover intention among new nurses according to preceptorship and on-the-job training. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2021;21(15):85-97. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2021.21.15.85>
- Read E, Laschinger HK. Correlates of new graduate nurses' experiences of workplace mistreatment. *Journal of Nursing Administration*. 2013;43(4):221-228. <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3182895a90>
- Ministry of Health & Welfare (KR). Measures to improve the working environment and treatment of nurses [Internet]. Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2018. [updated 2018, March 21; cited 2023, May 11]. Available from: https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&pag=1&CONT_SEQ=344262

24. Song EJ, Kim MS, Lee JH, Jeon MY. The influence of reality shock and educational specialist nurse's social support on organization of new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2020;26(3):344-351.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2020.26.3.344>
25. Lee-Hsieh J, O'Brien A, Liu CY, Cheng SF, Lee YW, Kao YH. The development and validation of the Clinical Teaching Behavior Inventory (CTBI-23): Nurse preceptors' and new graduate nurses' perceptions of precepting. *Nurse Education Today*. 2016;38:107-114.
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.12.005>
26. Manz CC. *The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall; 1983. p. 1-115.
27. Seomun GA. The relationship of self-leadership, job satisfaction, and perceived outcome in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2005;11(1):45-58.
28. Park MM, Park JW. Development of resilience scale for nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamental of Nursing*. 2016; 23(1):32-41. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2016.23.1.3>
29. Hayes AF. *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). New York: Guilford Publications; 2022.
30. Choi JS, Yang NY. Nursing performance and organizational socialization of new nurses according to teaching style of preceptors and personality of new nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(3):281-289.
31. Park YC, Park HS. Clinical competence and organizational socialization according to communication style of preceptors as perceived by new nurses. *Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2016;23(1):42-50.
<https://doi.org/10.7739/jkafn.2016.23.1.42>
32. Jeong KN, Lee HJ, Kwon HJ. The effects of fear of negative evaluation, cognitive emotional regulation on field adaptation of new graduate nurses. *The Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2015;16(10):6895-6904.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.10.6895>
33. Park SY, Kwon YH, Park YS. Resilience and organizational socialization in new nurses. *The Korea Contents Association*. 2015;15(2):324-332.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.02.324>
34. Oh HM, Park YR. Factors associated with organizational socialization in new nurses. *Korean Society of Muscle and Joint Health*. 2021;28(3):242-251.
<https://doi.org/10.5953/JMJH.2021.28.3.242>
35. Sin KM, Kwon JO, Kim E-Y. Factors associated with new graduate nurses' reality shock. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3):292-301.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.292>
36. Kim EG, Jung MS, Kim JK, You SJ. Factors affecting new graduate nurses' intention on retention in hospitals: Focused on nursing organizational culture, empowering leadership and organizational socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(1):31-41.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.1.31>
37. Tuckett A, Eley R, Ng L. Transition to practice programs: What Australian and New Zealand nursing and midwifery graduates said. A graduate eCohort sub-study. *Journal of Australian College of Nursing*. 2017;24(2):101-108.
<https://doi.org/10.1016/j.colegn.2015.10.002>
38. Van Camp J, Chappy S. The effectiveness of nurse residency programs on retention: A systematic review. *AORN Journal*. 2017;106(2):128-144.
<https://doi.org/10.1016/j.aorn.2017.06.003>
39. Baumann A, Hunsberger M, Crea-Arsenio M, Akhtar-Danesh N. Policy to practice: Investment in transitioning new graduate nurses to the workplace. *Journal of Nursing Management*. 2018;26(4):373-381. <https://doi.org/10.1111/jonm.12540>
40. Goss CR. Systematic review building a preceptor support system. *Journal for Nurses in Professional Development*. 2015;31(1):E7-E14. <https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000117>
41. Kim SY, Kim EK, Kim B, Lee E. Influence of nurses' self-leadership on individual and team members' work role performance. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2016;46(3): 338-348. <https://doi.org/10.4040/jkan.2016.46.3.338>
42. Alves JC, Lovelace KJ, Manz CC, Matsypura D, Toyasaki F, Ke K. A cross-cultural perspective of self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*. 2006;21(4):338-359.
<https://doi.org/10.1108/02683940610663123>
43. Kim SJ, Park H-J. Influences of new nurse-preceptor exchange relationship, on resilience and organizational socialization among new nurses: Mediating effect of resilience. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2019;19(3):1025-1044. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.3.1025>
44. Rush KL, Adamack M, Gordon J, Lilly M, Janke R. Best practices of formal new graduate nurse transition programs: An integrative review. *International Journal of Nursing Studies*. 2013;50:345-356.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.06.009>
45. Korean Nurses Association. *Guidelines for the education management system for new nurses*. Seoul: Korean Nurses Association; 2019.
46. Clipper B, Cherry B. From transition shock to competent practice: developing preceptors to support new nurse transition. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 2015;46(10): 448-454. <https://doi.org/10.3928/00220124-20150918-02>
47. Kim S, Lee B. Types of role perception of preceptors for new nurses: A Q methodology approach. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2021;27(3):204-214.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2021.27.3.204>